



## **ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010**

**Servicio Jurídico y de Gestión**

MN 49

**Antonio Pérez Peregrín  
Santiago José Pujante Sánchez  
Laura Sánchez López  
Mayo 2011**

## **INDICE**

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA AÑO 2010 ...</b>	<b>5</b>
<b>III. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES.....</b>	<b>7</b>
<b>1º Declaraciones genéricas sobre política preventiva: .....</b>	<b>7</b>
<b>2º Representantes de los trabajadores en materia de prevención .....</b>	<b>8</b>
<b>3º Vigilancia de la salud.....</b>	<b>10</b>
<b>4º Equipos de protección individual .....</b>	<b>11</b>
<b>5º Riesgos en caso de embarazo y lactancia.....</b>	<b>12</b>
<b>6º Riesgos específicos.....</b>	<b>14</b>
<b>IV. CONCLUSIONES. ....</b>	<b>15</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

El Plan Regional de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia, 2008 – 2012, prevé la adopción de un total de 130 medidas para garantizar la seguridad y la salud en todos los sectores de la actividad y que abarca la práctica totalidad de los aspectos involucrados en el sobrevenimiento de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo.

Todas las medidas que contiene el plan, pretenden conseguir la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en todos los ámbitos profesionales, la prevención de las pérdidas de la salud de los trabajadores causadas por las condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo frente a los riesgos derivados de factores que pueden dañar dicha salud y la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en su ambiente laboral, adaptando éste a sus capacidades fisiológicas y psicológicas.

Para la consecución de estos fines se ha previsto:

- a) Medidas de difusión de la prevención de riesgos, con el fin de concienciar a nuestra sociedad de su importancia.
- b) Medidas de información y asesoramiento específicas y comprensibles, sobre todo a las pequeñas y medianas empresas para que sus evaluaciones y planificaciones de la acción preventiva, sean instrumentos eficaces de su gestión y de su producción y no cumplimientos formales.
- c) Fomentar e incrementar el cumplimiento de los derechos información, formación, consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes, para asegurar la implicación de trabajadores y empresarios en la consecución de un ambiente laboral seguro.
- d) Divulgar la necesidad de integrar la prevención en todas las actuaciones de las empresas, ya que la existencia de procesos de trabajo cada vez mas complejos y la aparición de nuevos riesgos como consecuencia de los cambios tecnológicos, precisan actuaciones preventivas específicas.
- e) Promoción de medidas que tengan en cuenta los cambios experimentados en las estructuras productivas de nuestra Región, motivadas fundamentalmente por el acceso a nuestros mercados de trabajo de trabajadores procedentes de otras culturas y áreas geográficas, por una mayor participación de la mujer en el mundo del trabajo y por una población laboral en un paulatino proceso de envejecimiento.
- f) Intensificar las acciones que faciliten la integración e identificación de los trabajadores con los objetivos de las empresas, haciendo frente a riesgos nuevos que derivan de la globalización económica y el desarrollo tecnológico, que han supuesto la implantación de altos ritmos de trabajo, prolongación de jornadas, rotación laboral, turnicidad y sobre todo una

intensificación del trabajo (carga física y mental), que en gran medida son causa principal de la aparición de lesiones de etiología profesional.

- g) Fomentar el mejor cumplimiento de la normativa de prevención, en especial en las Pymes, por medio de la educación, la difusión, el asesoramiento y la vigilancia y control de la aplicación de las normas de prevención.
- h) Se ha sido consciente de que para preservar la integridad de los trabajadores es necesario una actuación no sólo en el ámbito laboral, sino también en el de la población en general, mejorando la formación en prevención en los distintos ámbitos formativos y educativos de manera que desde las más tempranas edades se logre una concienciación y sensibilización de los problemas que para la salud de los trabajadores tienen unas condiciones de trabajo inadecuadas.
- i) Garantizar una actuación coordinada de todos los estamentos de la administración pública para que los esfuerzos en prevención de riesgos laborales, se caractericen por su eficacia.
- j) Finalmente promover la mejora de las condiciones de trabajo, impulsando y fomentando la introducción a través de la negociación colectiva de cláusulas que mejoren la seguridad y salud de los trabajadores.

El derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios, se encuentra recogido en el art. 37.1 de la Constitución Española, garantizándose por ley el ejercicio de este derecho.

Del mismo modo, los poderes públicos están obligados a velar por la seguridad e higiene en el trabajo, garantizando el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, que explicita el apartado 2 del art. 40 de nuestra Carta Magna.

El Estatuto de los Trabajadores, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, lleva a la práctica el mandato constitucional del artículo 37.1 de la Constitución, concretamente en su Título III. “De la negociación de los convenios colectivos”, artículos 82 a 92, regula todo lo referente a la negociación colectiva, siendo su artículo 82.3, el que establece el carácter vinculante para “todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.

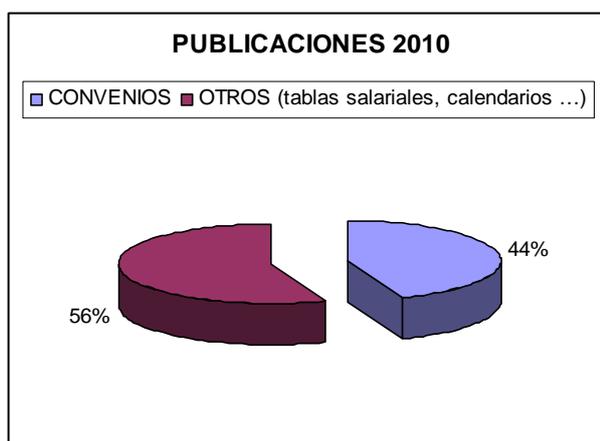
El artículo 1 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), incluye las normas convencionales entre la normativa sobre prevención de riesgos laborales, siempre que: “...contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.”. Por tanto, las cláusulas de los convenios colectivos que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, serán consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, determina como “Derecho necesario mínimo indisponible” las disposiciones de carácter labo-

ral contenidas en la misma y en sus normas reglamentarias, lo que supone que los derechos reconocidos a los trabajadores por estas normas, no pueden ser reducidos o anulados por disposición unilateral del empleador, ni pueden ser objeto de renuncia o disposición por parte del propio trabajador o sus representantes (artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores), siendo el papel que juega la negociación colectiva respecto de las normas de prevención de riesgos laborales, la de su mejora o desarrollo, como así recoge el artículo 2.2 de la LPRL.

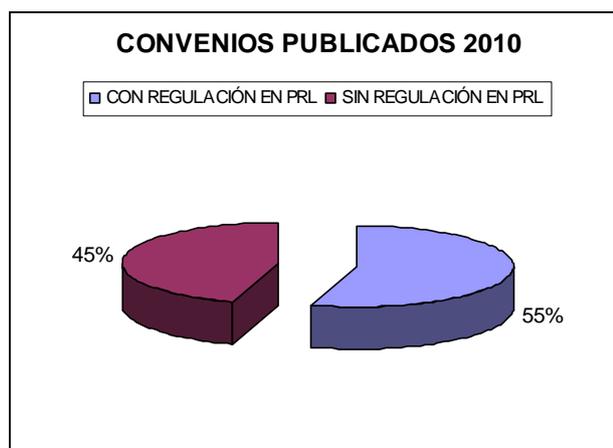
El Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012, (BOE 22 de febrero de 2010), compromete a las organizaciones firmantes, a que a través de la negociación colectiva, se informe a los trabajadores de los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en el contexto creciente de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.

## II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA AÑO 2010

Durante el año 2010, se publicaron en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en el apartado de “Otras Disposiciones”, un total de setenta resoluciones de la Dirección General de Trabajo, por las que se inscribían diversos acuerdos en materia de negociación colectiva (convenios colectivos, modificaciones de convenios, tablas salariales o calendarios laborales).



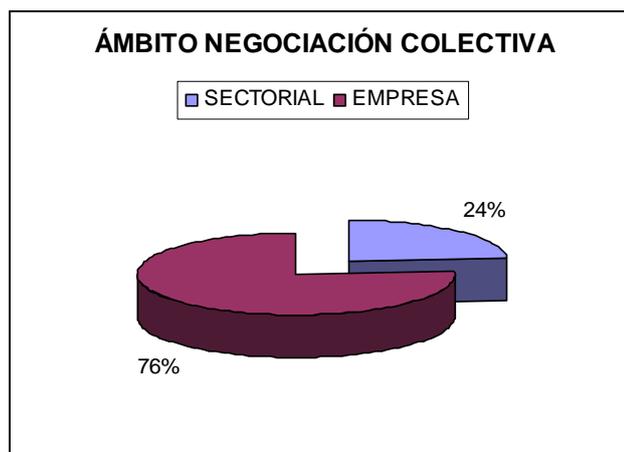
De este total de setenta, treinta y uno eran convenios o modificaciones de convenios colectivos, figurando en diecisiete de ellos, alguna regulación más o menos extensa, en materia de prevención de riesgos laborales. De ello se deduce, que el 55% de los convenios o modificaciones de convenios colectivos, publicados en la Región de Murcia en el año 2010, regulan en mayor o menor medida, materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales.



Centrándonos en los 17 convenios colectivos anteriores:

- 4 son de ámbito sectorial:
  - Industrias vinícolas y alcoholeras (BORM 11-01-2010)
  - Limpieza pública viaria (BORM 25-05-2010)
  - Establecimientos sanitarios, hospitalización y asistencia (BORM 17-07-2010)
  - Agrícola, forestal y pecuario (BORM 16-09-2010).
  
- 13 son de ámbito empresarial:
  - Club de Regatas de Mazarrón (BORM 11-01-2010)
  - Thyssenkrupp Elevadores, S. L. (BORM 11-01-2010)
  - Sociedad Municipal para la Gestión de Servicios de Abarán, S. L. (BORM 12-03-2010)
  - Ayuntamiento de Jumilla (BORM 07-04-2010)
  - Ayuntamiento de San Javier (BORM 19-04-2010)
  - Cruz Roja Española R. de Murcia (BORM 03-06-2010).
  - Capel Vinos, S.A. (BORM 24-06-2010)
  - Sabic Innovate Plastics España, S. C. A. (BORM 03-07-2010)
  - Unión Sindical Región de Murcia de CC.OO (BORM 23-07-2010)

- La Verdad Radio y Televisión, S. A. (BORM 31-07-2010)
- Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. (BORM 16-09-2010)
- Culmarex, S. A. (BORM 23-09-2010)
- Rodolfo y Cervantes, S. L. (BORM 07-10-2010).



### **III. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES.**

De los convenios colectivos mencionados en el apartado anterior, se pueden agrupar las referencias sobre prevención de riesgos laborales en los siguientes grupos: Declaraciones genéricas sobre política preventiva, representación de los trabajadores en materia de prevención, la vigilancia de la salud, los equipos de protección individual (EPI's) y la prevención de riesgos en caso de embarazo y lactancia. En uno convenio de los publicados, se realiza un estudio específico del riesgo de estrés térmico.

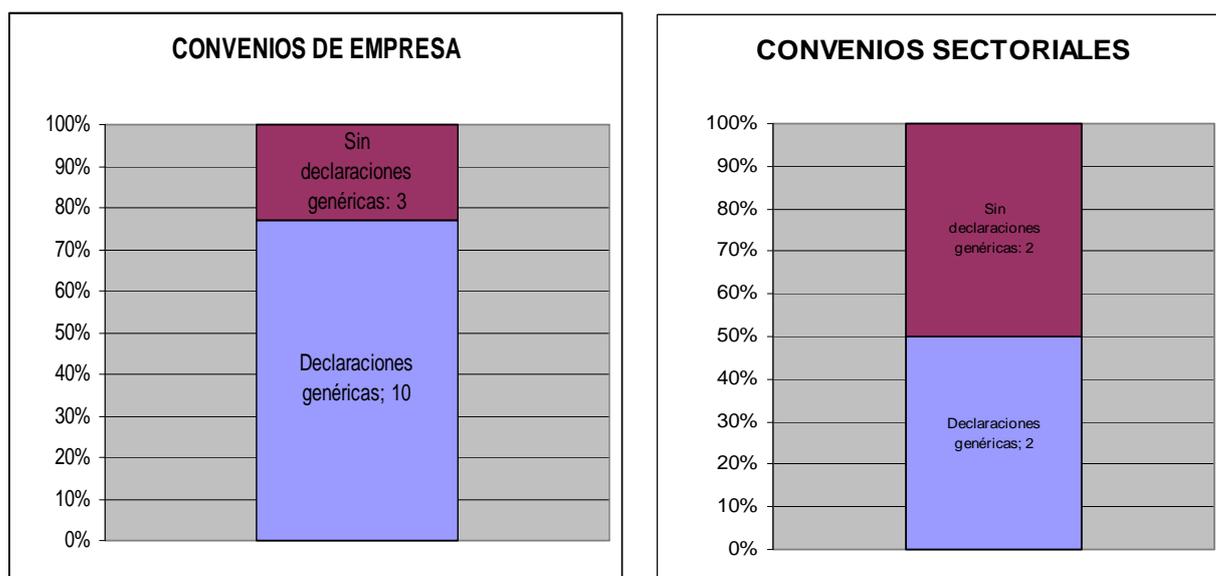
#### **1º Declaraciones genéricas sobre política preventiva:**

Los convenios sectoriales de industrias vinícolas y alcoholeras, así como el de establecimientos sanitarios, hospitalización y asistencia, realizan una remisión a la legislación general en materia de prevención de riesgos laborales, como por ejemplo el artículo 46 de éste último:

"Las empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones genéricas dictadas en materia de seguridad laboral, y las específicas propias de este sector laboral, así como las que se deriven de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales."

Respecto a los convenios colectivos de empresa, son varios los que realizan únicamente una remisión general a la ley de Prevención de Riesgos Laborales, como el del Club de Regatas de Mazarrón, de Thyssenkrupp Elevadores, S. L., Sociedad Municipal para la Gestión de Servicios de Abarán, S. L. o el de Rodolfo y Cervantes, S. L., en similares términos al art. 32 de éste último:

“La Empresas y Trabajadores, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral y en especial la de la Ley 31/1995, de 8 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales”.



## **2º Representantes de los trabajadores en materia de prevención**

En el convenio del Ayuntamiento de San Javier, se realiza una regulación más amplia que la de los artículos 35 y 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto se refiere a la composición y la dotación económica para el ejercicio de sus funciones del Comité de Seguridad y Salud, en su art. 27:

“Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/ 95, de 8 de noviembre, modificada por la ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de Riesgos Laborales y a los Reglamentos y demás normativa que la desarrolla.

Comité de Salud Laboral:

Inmediatamente después de las elecciones de cada parte, ya sea por el Comité de Empresa, Junta de Personal o renovación de concejales, se nombrará a los nuevos miembros del Comité de Seguridad y Salud. Los concejales nombrados por la Corporación serán los representantes de la misma, mientras que los representantes de los trabajadores serán los Delegados de Prevención, teniendo las mismas garantías de protección sindical que los delegados de personal. Dado que el mencionado Comité de Seguridad y Salud tiene su propio reglamento interno de funcionamiento, se estará a lo dispuesto en el mismo. Dicho reglamento no irá nunca en contra de lo pactado en el acuerdo vigente o acuerdos anteriores.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto de:

- 6 Vocales designados por el Equipo de Gobierno.
- 3 Vocales designados por el Comité de Empresa y 3 Vocales designados por la Junta de Personal.
- Un secretario nombrado por el Alcalde, con voz y sin voto.

Se dotará con una cantidad anual de 300 € para los gastos que el Comité tenga en el ejercicio de sus funciones; estos gastos serán justificados por quien los realice.

El Comité de Seguridad y Salud estará capacitado para aprobar un crédito mensual de horas sindicales para los Delegados de Prevención en caso necesario.

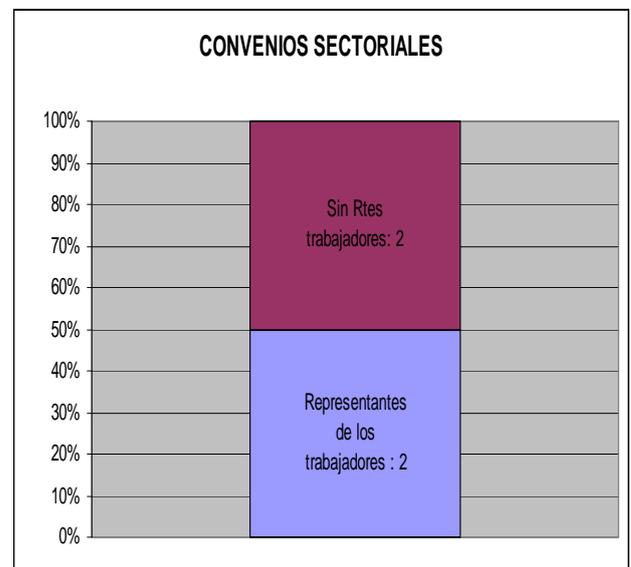
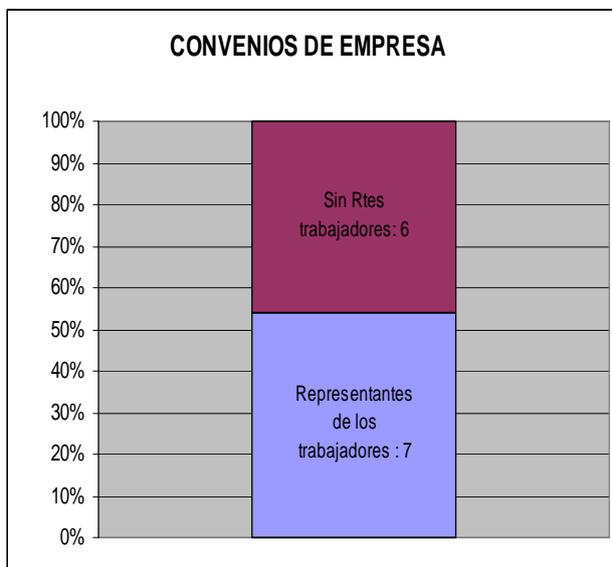
Estas horas serán adicionales a las ya existentes, conforme al artículo 29.º del presente Convenio.”

**El convenio de Culmarex, S. A., prevé en su art. 36.5, la constitución de una Comisión paritaria, además de la representación legal prevista en el apartado 4.**

“4.- En los centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores de plantilla, se elegirá un Delegado de Prevención de entre los Delegados de Personal, a partir de 50 trabajadores se constituye un Comité de 5 Delegados y de entre ellos se eligen dos delegados de prevención de riesgos en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento. Cada delegado dispondrá de un máximo de 40 horas anuales para su reciclaje.

5.- Las partes acuerdan constituir una Comisión paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa, que estará compuesta por dos miembros designados por los Sindicatos y dos miembros designados por la empresa. La Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales asumirá funciones específicas para promover la mejora de las condiciones de trabajo y estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades de la empresa y, en su caso, incorporarlas al texto del Convenio.

La constitución de la Comisión se formalizará, como máximo, en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio en el BORM”.



### 3º Vigilancia de la salud

Todos los convenios colectivos de sector citados, establecen la exigencia del reconocimiento médico anual para todos los trabajadores afectados por el convenio, en similares términos.

Respecto a los convenios de ámbito de empresa, de igual forma se refiere a los reconocimientos médicos, si bien el convenio Unión Sindical Región de Murcia de CC.OO, detalla las diferentes pruebas médicas que integran el reconocimiento médico, en su art. 37:

“La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

- Solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento, que se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de quienes trabajan en el sindicato o para verificar si el estado de salud de una persona trabajadora puede entrañar peligro para sí misma, para las demás personas trabajadoras o para otras relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

- La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario, dentro del marco de acuerdo firmado con el órgano técnico correspondiente.

- Los reconocimientos médicos, consistirán en las siguientes pruebas:

Analítica básica: incluyendo citología.

Exploraciones:

- Exploración general con auscultación cardiaca y pulmonar y toma de tensión arterial.

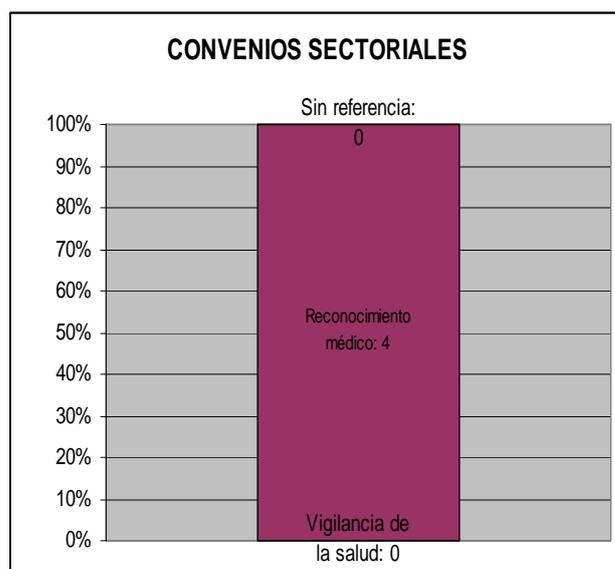
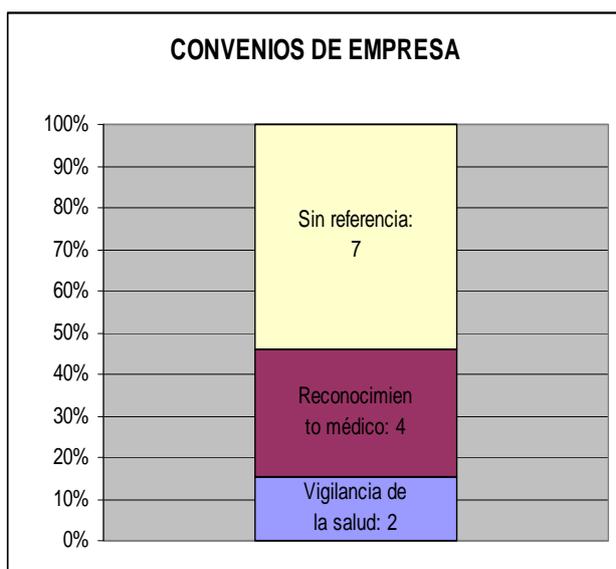
- Oftalmología, agudeza visual, tensión ocular y fondo de ojo.

- Otorrinolaringología, audiometría, otoscopia y laringoscopia.

- Exploración funcional respiratoria.

- Reconocimiento ginecológico y urológico.

- Se harán pruebas específicas y adaptadas a los factores de riesgo del puesto de trabajo”.



## **4º Equipos de protección individual**

De los convenios de ámbito sectorial, solamente el de Limpieza pública viaria, diferencia claramente la ropa de trabajo, de los equipos de protección individual, en sus artículos 43 y 44:

### **“Artículo 43.- Seguridad, prevención y salud laboral.**

1.- Ropa de trabajo: Al personal afectado por este Convenio, se le facilitará un uniforme de invierno y otro de verano, siendo los representantes de los trabajadores quienes con sus respectivas empresas acuerden el tipo, modelo, color y calidad de dichos uniformes.

Los uniformes constarán de lo siguiente:

Uniforme de invierno.

- 2 pantalones.
- 1 prenda de abrigo.
- 2 camisas.
- 1 suéter.
- 1 gorra.
- 1 par de guantes de abrigo.

Uniforme de verano.

- 1 pantalón.
- 2 camisas de manga corta.
- 1 gorra.

El uso de la gorra será opcional por parte del trabajador.

La uniformidad de invierno se entregará en la primera quincena de octubre y la de verano en la primera quincena de abril.

En los casos de nueva contratación por un tiempo superior a tres meses se dotará a estos trabajadores de doble uniformidad.

### **Artículo 44.- Protección individual**

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario”.

Respecto a los convenios de ámbito empresarial, como por ejemplo el de Capel Vinos, S.A., no se diferencia claramente las prendas de trabajo y el calzado de seguridad, que debería considerarse un EPI:

### **“Artículo 26. Prendas de trabajo**

La Empresa entregará a los trabajadores ropa de trabajo dependiendo de las necesidades en las distintas épocas del año, viniendo éstos, obligados a llevarlas durante la jornada.

También entregará la Empresa, calzado de seguridad para su uso obligatorio a aquellos trabajadores que por la especialidad de su trabajo necesiten.

Los trabajadores cuidarán de forma especial su higiene personal y la ropa de trabajo”.

Reiterando lo anterior, podemos observar una cuantificación concreta en cuanto a EPI's, en el convenio de la empresa Sabic Innovative Plastics España, S. C. A:

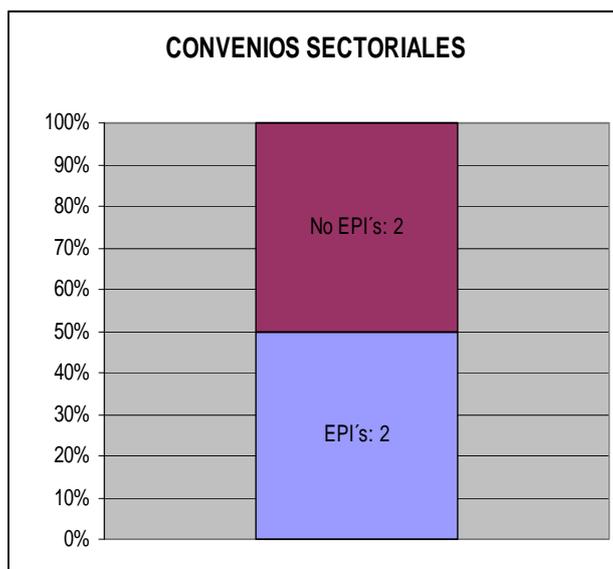
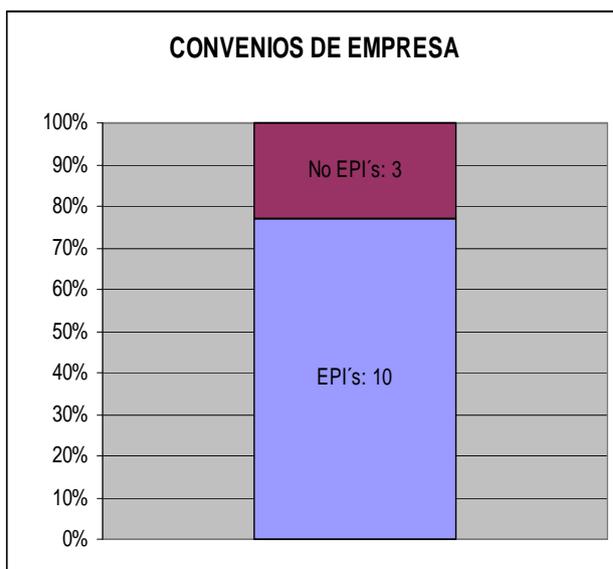
#### **“Artículo 54. Ropa de trabajo.**

Todos los empleados que por las características de su puesto de trabajo lo necesiten, recibirán en el momento de su incorporación a la Compañía una equipación de trabajo. Esta primera entrega estará compuesta por: 5 pares de calcetines, 1 cinturón, 1 ropa de agua, 6 toallas y los Equipos de Protección Individual (EPI) que requiera su puesto de trabajo.

En estos EPIs además de gafas, guantes, casco, botas, se incluye ropa de trabajo para áreas clasificadas como ATEX. La primera entrega de los EPIs para ATEX incluye 2 pantalones, 3 camisas, 2 chaquetillas y 1 chaquetón.

Con posterioridad a su incorporación los empleados irán recibiendo el equipamiento necesario en virtud del estado del mismo (caducidad, malas condiciones, etc.). El empleado dispondrá en todo momento de 1 ropa de agua, 1 cinturón, y 3 toallas. Estos artículos serán igualmente reemplazados por la Empresa a petición del empleado, debidamente justificados (caducidad, malas condiciones, etc.).

El empleado está obligado a usar y conservar diligentemente toda la equipación facilitada y devolverla al momento de la entrega de un equipamiento nuevo”.



#### **5º Riesgos en caso de embarazo y lactancia.**

El convenio de limpieza pública viaria, amplía en una semana más, el permiso por maternidad previsto en el Estatuto de los Trabajadores de 16 semanas.

#### **Artículo 27.- Permiso por maternidad y estado de gestación. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

Las trabajadoras en estado de gestación o maternidad, estarán a lo dispuesto en la legislación vigente. Ampliándoseles el permiso que establece el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores modificado por Ley 39/1999, de 5 de noviembre, a 17 semanas.

A propuesta y mediante informe motivado de un ginecólogo-tocólogo de la Seguridad Social o que le corresponda a la trabajadora, las empresas tratarán de adaptar a la trabajadora en estado de gestación y por el tiempo indispensable a un puesto de trabajo que sea más adecuado a su estado. En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

El convenio de establecimientos sanitarios, hospitalización y asistencia, establece:

**Artículo 47.- Protección a la Maternidad.**

Considerando de particular importancia la defensa de la salud de la mujer y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas o de esfuerzo en los periodos de gestión y lactancia. Se garantizará el cambio de puesto de trabajo durante la gestación a las mujeres cuyo trabajo total y parcial, tenga las repercusiones negativas para su normal embarazo

En los convenios de ámbito empresarial, se recoge en varios de ellos la protección del embarazo y la lactancia, a título de ejemplo, el convenio del Ayuntamiento de Jumilla:

**Artículo 33.- Medidas de seguridad y salud laboral**

3.- Protección a la mujer embarazada.

Previa comunicación al Ayuntamiento, toda mujer embarazada que desarrolle puestos peligrosos, según diagnóstico facultativo, para su estado, tendrá derecho a ocupar otro puesto, de acuerdo a su categoría profesional que no le sea perjudicial, durante el tiempo que dure el embarazo.

De modo similar, el convenio de Unión Sindical Región de Murcia de CC.OO y Culmarex, S.A., arts 39 y 36 respectivamente:

**“Artículo 39. Riesgo durante el embarazo y período de lactancia.**

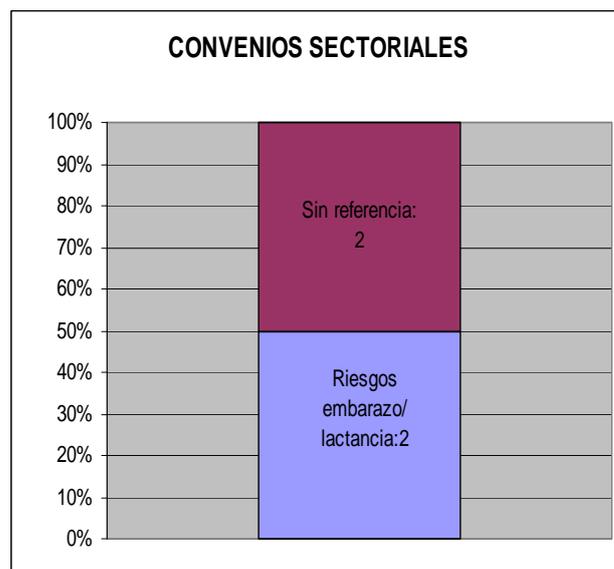
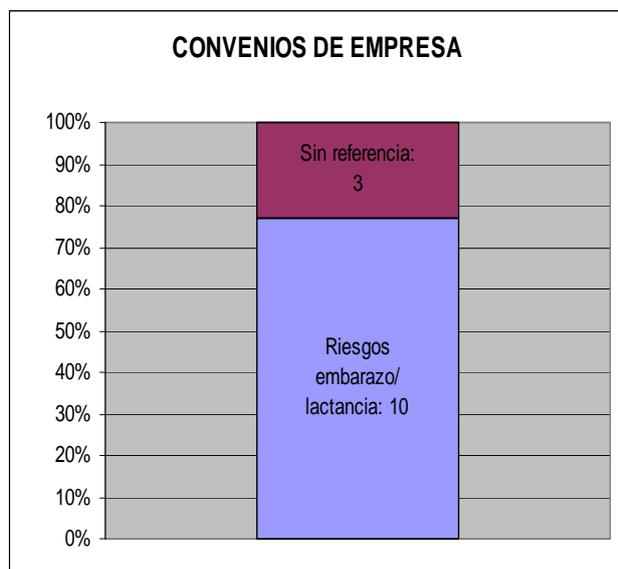
Durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en los que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la empresa complementará la prestación correspondiente hasta el 100 por 100 de las retribuciones de la interesada.

Una vez introducida en nuestro ordenamiento la protección por riesgo durante la lactancia, se garantizará, en todo caso, el complemento del 100 por 100 de las retribuciones durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia previsto legalmente.

Todo lo anterior sin perjuicio de la aplicación de las medidas de prevención y protección contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales y demás normativa de aplicación”.

“Art.36.- Seguridad e Higiene

3.- Previo informe médico, la mujer embarazada tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, desde que se detecte el embarazo, cuando los agentes utilizados, los procedimientos o las condiciones de trabajo existentes en el puesto que viniera desempeñando supongan un riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora o una posible repercusión sobre el embarazo”.



## 6° Riesgos específicos.

En el convenio sectorial agrícola, forestal y pecuario, se dedica el artículo 34 al riesgo térmico, si bien haciendo una remisión al Real Decreto 486/1997.

### **“Artículo 34.º Riesgos Térmicos.**

**Primero:** El Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo determina, en su punto tres lo siguiente:

a. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27 grados centígrados.

La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25 grados centígrados.

b. La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50%.

c. Los trabajadores/as no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites:

1. Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.
2. Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s.
3. Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s.

Estos límites no se aplicarán a las corrientes de aire expresamente utilizadas para evitar el estrés en exposiciones intensas al calor, ni a las corrientes de aire acondicionado, para las que el límite será de 0,25 m/s en el caso de trabajos sedentarios y 0,35 m/s en los demás casos.

d. Sin perjuicio de lo dispuesto en relación a la ventilación de determinados locales en el Real Decreto 1618/1980, de 4 de Julio, por el que se aprueba el Reglamento de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria, la renovación mínima de aire de los locales de trabajo, será de 30 metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador/a, en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco y de 50 metros cúbicos, en los casos restantes, a fin de evitar el ambiente viciado y los olores desagradables.

**Segundo:** Las empresas durante la vigencia del Convenio deberán ejecutar cuantas medidas sean necesarias para cumplir lo estipulado en este Real Decreto en cuanto a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, facultando a la representación legal de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales a ejercer las funciones propias de su cargo para que se cumpla las medidas reconocidas en el punto primero y que tienen reconocidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como a cualquier miembro de la Comisión Paritaria del Convenio Agrícola, Forestal y Pecuario.”

#### **IV. CONCLUSIONES.**

- El 55% de los Convenios colectivos, firmados en la Región de Murcia durante el año 2010, un total de diecisiete, han incluido entre sus cláusulas materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- De esos diecisiete convenios, cuatro son de ámbito sectorial y trece de ámbito empresarial.
- Mas del 75% de los Convenios estudiados, en cada uno de los ámbitos citados, establecen una remisión al necesario cumplimiento de la legislación en prevención de riesgos laborales. El Convenio del sector agrícola, en vez de hacer una remisión, desarrolla y completa la legislación preventiva, en materia de evaluación de riesgos, planificación de la acción preventiva, plan de prevención de riesgos laborales, formación...
- Dos convenios de ámbito empresarial, el del Ayuntamiento de San Javier y el de la empresa Culmarex, hacen referencia a los órganos de participación y consulta de los trabajadores en prevención de riesgos laborales, estableciéndose condiciones más beneficiosas, respecto a las legalmente previstas.
- Todos los convenios analizados hacen referencia expresa, al derecho de los trabajadores a la vigilancia de la salud, estableciendo un reconocimiento médico anual obligatorio. En este punto el Convenio de la Organización sindical CC.OO., recoge lo expuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, respecto a la obligatoriedad de la vigilancia de la salud. Este Convenio asimismo establece las pruebas médicas a las que será sometidos los trabajadores, estableciéndose así un protocolo médico específico.
- Al hablar sobre los EPIS, los convenios en su gran mayoría, únicamente se refieren a la ropa de trabajo, a facilitar por la empresa al trabajador. Tres convenios, además de esto hacen referencia a los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios en materia de uso y conservación de los EPIS.
- Respecto al riesgo de embarazo y lactancia, únicamente cuatro convenios hacen referencia al mismo. El convenio de limpieza pública viaria, amplía en una semana el permiso por maternidad y este convenio y los otros tres, se refieren al derecho de las trabajadoras al cambio de puesto de trabajo, para la protección del embarazo y la lactancia.
- La importancia en nuestra región, del riesgo de estrés térmico, se refleja asimismo, en la negociación colectiva.